

Sveučilište u Zagrebu  
Filozofski fakultet  
Odsjek za psihologiju

**OSOBINE LIČNOSTI KAO PREDIKTORI  
PREKRŠAJA PSIHOLOŠKOG UGOVORA**

Diplomski rad

Patricia Čivljak

Mentor: Dr. sc. Maja Parmač Kovačić

Zagreb, 2016.

## **Osobine ličnosti kao prediktori prekršaja psihološkog ugovora** **Personality traits as predictors of psychological contract breach**

Patricia Čivljak

### **Sažetak**

Posljednjih je godina porastao interes za istraživanje psihološkog ugovora kao temeljnog okvira razumijevanja odnosa između zaposlenika i poslodavca. Psihološki ugovor čine pojedinačna uvjerenja o uzajamnim obvezama ili dužnostima koje postoje između njega i poslodavca. Prekršaj psihološkog ugovora odnosi se na pojedinačnu percepciju da organizacija nije ispoštovala svoj dio ugovora, odnosno da od nje nije dobio ono što je zaslužio s obzirom na vrijeme i trud koji je uložio. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati povezanost osobina ličnosti modela Velikih Pet s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora te dodanu valjanost dimenzija iz ovog modela povrh sociodemografskih karakteristika u objašnjavanju prekršaja psihološkog ugovora. Podaci su prikupljeni na prigodnom uzorku (N=362) osoba zaposlenih u organizacijama u Hrvatskoj. Percepcija prekršaja psihološkog ugovora ispitana je Skalom percipiranog prekršaja psihološkog ugovora, a osobine ličnosti IPIP 50 upitnikom ličnosti. Pronađena je statistički značajna negativna povezanost ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i intelekta s prekršajem psihološkog ugovora. Percepcija prekršaja psihološkog ugovora bila je viša kod starijih zaposlenika, onih s dužim radnim stažom, nižeg stupnja obrazovanja i zaposlenih u javnom sektoru. Utvrđena je statistički značajna dodana valjanost modela Velikih Pet (konkretno emocionalne stabilnosti) povrh sociodemografskih karakteristika u objašnjavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

*Ključne riječi:* prekršaj psihološkog ugovora, osobine ličnosti, model Velikih Pet

### **Abstract**

In recent years there has been growing interest in the research of psychological contract as a framework for understanding the employment relationship. Psychological contract consists of employee's beliefs concerning mutual obligations and duties that exist between himself/herself and the employer. Psychological contract breach refers to an individual's perception that the organization did not fulfill its part of the contract, namely that he/she did not receive what he/she deserved from the organization, considering the amount of time and effort invested. The aim of this study was to investigate the relationship between the Big Five model of personality and psychological contract breach. Furthermore, we tried to examine the incremental validity of this model beyond sociodemographic characteristics in predicting psychological contract breach. The data were collected on a random sample (N=362) of employees in Croatia. Psychological Contract Breach Scale was used to measure psychological contract breach, while the IPIP 50 Questionnaire was used to measure personality traits. The results revealed a statistically significant negative correlation of extraversion, emotional stability and intellect with psychological contract breach. It was shown that older employees, those with longer tenure, lower level of education and employed in the public sector perceived psychological contract breach more strongly. The incremental validity of the Big Five model (specifically emotional stability) beyond sociodemographic characteristics in predicting the perception of psychological contract was found to be statistically significant.

*Key words:* psychological contract breach, personality traits, Big Five model

## **SADRŽAJ**

UVOD	1
Psihološki ugovor	1
Prekršaj psihološkog ugovora	4
Antecedenti prekršaja psihološkog ugovora	6
Osobine ličnosti i percepcija prekršaja psihološkog ugovora	7
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE	10
METODA	11
Sudionici	11
Mjerni instrumenti	11
Postupak	13
REZULTATI	14
Povezanost Velikih Pet dimenzija ličnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora	15
Dodana valjanost Velikih Pet dimenzija ličnosti povrh sociodemografskih osobina u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora	17
RASPRAVA	20
Teorijske i praktične implikacije	23
Metodološki nedostaci	24
ZAKLJUČAK	25
LITERATURA	26
PRILOZI	30

## UVOD

Svijet rada posljednjih su godina obilježile brojne promjene koje su utjecale na odnos između zaposlenika i poslodavaca: velika ekonomska kriza zavladała je svijetom, povećala se konkurentnost na tržištu rada, a poslovanje je postalo usmjereno isključivo na kratkoročnu dobit (Turnley i Feldman, 2000). Organizacije su se suočile s raznim trendovima kao što su restrukturiranje, otpuštanje radne snage, smanjivanje plaća te korištenje honorarnih ugovora i ugovora na određeno vrijeme (Morrison i Robinson, 1997). Zaposlenici su bili prisiljeni prilagoditi se radnom okruženju u kojem im sigurnost posla, pravednost plaće i mogućnost napredovanja unutar organizacije nisu zajamčeni (Coyle-Shapiro i Kessler, 2000). Obveze zaposlenika i organizacije nisu više jasno definirane, a organizacije često nisu u mogućnosti ispuniti ono što se od njih očekuje. Ovakvi uvjeti rada narušili su odnos zaposlenika i poslodavca te potaknuli brojna istraživanja psihološkog ugovora kao temeljnog okvira razumijevanja tog odnosa.

### *Psihološki ugovor*

Pojam *psihološki ugovor* prvi je upotrijebio Argyris (1960, prema Coyle-Shapiro i Parzefall, 2008) kako bi opisao implicitni sporazum između skupine radnika i njihovog nadzornika. Naime, ukoliko je zaposlenicima pružena prihvatljiva plaća i sigurnost radnog mjesta, oni će zauzvrat biti produktivniji i iskazivati manje nezadovoljstva. Kao što vidimo, osnovno je obilježje Argyrisove definicije naglasak na razmjeni prvenstveno materijalnih resursa kojima se zadovoljavaju potrebe dviju strana – radnika i organizacije. Levinson, Price, Munden, Mandl i Solley (1962, prema Coyle-Shapiro i Parzefall, 2008) dodatno su razvili koncept psihološkog ugovora, a definirali su ga kao zbroj uzajamnih očekivanja između zaposlenika i organizacije. Prema njihovom gledištu, očekivanja mogu proizlaziti i iz nesvjesnih motiva pa strane ne moraju uvijek biti svjesne vlastitih očekivanja, ali ni onog što druga strana od njih očekuje. Također, predmet razmjene mogu biti opipljivi, ali i neopipljivi resursi. Taylor i Tekleab (2004, prema Coyle-Shapiro i Parzefall, 2008) navode da je rad Levinsona i suradnika pridonio razumijevanju psihološkog ugovora na nekoliko načina. Prvo, strane u ugovoru su zaposlenik kao pojedinac i

organizacija koju predstavljaju pojedini menadžeri. Drugo, ugovor pokriva složena pitanja – neka su očekivanja zajednička mnogima, dok su druga više individualizirana pa se njihova specifičnost može kretati od vrlo konkretnih do vrlo općenitih. Konačno, psihološki je ugovor podložan promjenama uslijed promjena očekivanja obiju strana u odnosu, a one mogu nastati kao posljedica izmijenjenih okolnosti ili potpunijeg razumijevanja doprinosa druge strane. Konceptom psihološkog ugovora bavio se i Schein (1965, prema Anderson i Schalk, 1998). Prema njegovoj definiciji, psihološki ugovor je skup nepisanih očekivanja prisutnih u svakom trenutku između pojedinog člana organizacije i ostalih njezinih članova. Pritom najveći naglasak stavlja na usklađivanje očekivanja između zaposlenika i organizacije. Također, ističe da je ta usklađenost povezana s pozitivnim ishodima kao što su zadovoljstvo poslom, odanost i radna uspješnost.

Najveći doprinos razvoju teorije psihološkog ugovora i porastu interesa za istraživanja na ovu temu pružila je D. M. Rousseau. Prema njoj, psihološki ugovor čine *pojedinceva uvjerenja o uzajamnim obvezama ili dužnostima koje postoje između njega i poslodavca* (Rousseau, 1989). Te obveze nastaju iz zaposlenikovog vjerovanja o postojanju obećanja prema kojem je ispunjenje obveza jedne strane uvjetovano ispunjenjem obveza druge strane. Primjerice, zaposlenik može vjerovati da je organizacija pristala na određene naknade, kao što su sigurnost posla i mogućnost napredovanja, u zamjenu za njegov trud i odanost. Prema tome, takav je ugovor subjektivan te ovisan o pojedinčevoj percepciji i tumačenju događaja u organizaciji. Zaposlenikovo uvjerenje o postojanju određenog odnosa razmjene ne mora nužno značiti da njegov poslodavac ili ostali članovi organizacije imaju jednako viđenje tog odnosa (Rousseau i McLean Parks, 1993).

Rousseauina konceptualizacija psihološkog ugovora bitno se razlikuje od njezinih prethodnica u nekoliko stavki. Jedna od glavnih razlika leži upravo u njegovoj subjektivnoj prirodi, čime se psihološki ugovor premješta s razine odnosa na individualnu razinu. Raniji autori tumačili su psihološki ugovor kao odnos razmjene između zaposlenika i poslodavca. S druge strane, Rousseau na njega gleda kao na *mentalni model razmjene* koji nastaje iz pojedinčeve percepcije sporazuma te utječe na zaposlenikov doprinos organizaciji (Coyle-Shapiro i Parzefall, 2008). Sljedeća razlika također proizlazi iz navedene subjektivnosti psihološkog ugovora – uvjeti i obveze koje jedna strana percipira i prihvaća ne moraju biti jednaki onima druge strane (Rousseau, 1995). Stoga se zaposlenik i organizacija *ne moraju slagati* oko obveza koje imaju jedan prema drugome, kao niti stupnja u kojem je svaka strana

ispunila svoje obveze (Coyle-Shapiro i Kessler, 2000). Prijašnja tumačenja nisu razjasnila ovo pitanje ili su naglašavala važnost usklađenosti percepcija obiju strana. Spomenute konceptualizacije razlikuju se i u pogledu na čimbenike koji oblikuju psihološki ugovor. Prema ranijim autorima, psihološki ugovor nastaje iz zaposlenikovih potreba. S druge strane, Rousseau smatra da on proizlazi iz *percipiranih obećanja*. Pritom pod obećanjem smatra svaku komunikaciju o budućim namjerama koja može biti prenesena ne samo eksplicitnim, već i implicitnim sredstvima (Morrison i Robinson, 1997). Konačno, u središtu ranijih definicija psihološkog ugovora nalazila su se zaposlenikova očekivanja, dok se Rousseau usmjerava na *obveze* između zaposlenika i poslodavca. Stavljanjem naglasaka na obveze, teorija psihološkog ugovora približava se teoriji socijalne razmjene.

*Teorija socijalne razmjene* jedna je od najutjecajnijih teorija pri objašnjavanju radnog ponašanja, a temelji se na normi reciprociteta. Prema ovoj teoriji, odnos socijalne razmjene razvija se iz interakcija dviju strana koje dovode do stvaranja uzajamnih obveza, a zatim i povjerenja te odanosti (Cropanzano i Mitchell, 2005). Pritom se socijalna razmjena razlikuje od razmjene ekonomskih resursa u tome što obveze nisu eksplicitno određene, već su nespecificirane. Također, kod socijalne razmjene ne postoji nikakva vrsta formalnog ugovora koji veže dvije strane, već je temelj razmjene vjerovanje jedne strane da će imati korist od danog doprinosa. Iz svega navedenog vidljivo je da ova teorija objašnjava prirodu odnosa razmjene na način sličan teoriji psihološkog ugovora. Međutim, dok Rousseau jasno naglašava da je izvor obveza i dužnosti percepcija obećanja koje obvezuje na neke buduće postupke, teorija socijalne razmjene ne određuje jasno način na koji obveze nastaju, već samo navodi da se temelje na dobivenoj koristi (Coyle-Shapiro i Parzefall, 2008).

S obzirom na prirodu odnosa razmjene, psihološke ugovore dijelimo na transakcijski ugovor i ugovor usmjeren na odnos (Dabos i Rousseau, 2004). U središtu transakcijskog ugovora nalazi se razmjena opipljivih resursa, a karakterističan je za odnose kratkotrajne suradnje s jasno određenim uvjetima i obvezama zaposlenika, ali i organizacije. Zaposlenici u ovom slučaju nisu privrženi organizaciji i slabije su integrirani u nju pa je veća sloboda raskidanja odnosa ili mijenjanja psihološkog ugovora. S druge strane, ugovori usmjereni na odnos uključuju razmjenu opipljivih i neopipljivih resursa, dugoročni su, a nemaju jasno naznačene uvjete rada zaposlenika i obveze organizacije. Takvi ugovori nastaju kada je razina odanosti i stabilnosti visoka, često u

obliku sigurnosti posla. Iako je velik broj istraživanja potvrdio ovu podjelu, u novije se vrijeme pokazala potreba za uvođenjem još jedne vrste ugovora. Hibridni ugovori spajaju neka obilježja transakcijskog ugovora i ugovora usmjerenog na odnos. Takvi su ugovori dugoročni i ne usmjeravaju se samo na razmjenu opipljivih resursa, već uključuju i razmjenu neopipljivih resursa, ali su istovremeno dinamičniji – dopuštaju veću fleksibilnost te promjenu obveza zaposlenika i organizacije ukoliko je to potrebno.

Pojedinci formiraju psihološke ugovore kroz komunikaciju u kritičnim trenucima radnog odnosa kao što su regrutacija, promjena posla ili promjena i razvoj organizacije (Rousseau i McLean Parks, 1993). Oni nastaju iskustvom i opažanjem, a podložni su promjenama kroz proces socijalizacije, traženja povratnih informacija te preuzimanja novih uloga. Procjenjivanjem odnosa između sebe i organizacije, zaposlenici mogu promijeniti percepciju samog psihološkog ugovora, odnosno obveza koje on i organizacija imaju jedan prema drugome (Robinson, Kraatz i Rousseau, 1994). Formiranje psihološkog ugovora ima nekoliko funkcija, a jedna od njih je smanjivanje nesigurnosti (Anderson i Schalk, 1998). S obzirom na to da u formalnom ugovoru o radu nisu definirani svi aspekti radnog odnosa između poslodavca i zaposlenika, psihološkim ugovorom zaposlenik formira vlastita implicitna uvjerenja o svom odnosu s poslodavcem kako bi uklonio postojeće nejasnoće. Nadalje, psihološki ugovor zaposleniku daje dojam mogućnosti utjecaja na događaje koji se zbivaju u organizaciji, a odnose se na njega. Psihološkim se ugovorom može i oblikovati zaposlenikovo ponašanje. Zaposlenici procjenjuju stupanj u kojem su ispunili svoje obveze prema organizaciji i ono što su dobili zauzvrat te na temelju te procjene prilagođavaju svoje ponašanje unutar organizacije.

### *Prekršaj psihološkog ugovora*

Kao što je već navedeno, psihološki se ugovor, za razliku od formalnog ugovora o radu, neprestano preispituje i revidira. Što je duži radni odnos između zaposlenika i organizacije, veći je broj uzajamnih doprinosa koji se mogu uključiti u psihološki ugovor (Rousseau, 1989). Pri svakoj ponovnoj procjeni, pojedinac provjerava odnos tih doprinosa, odnosno ispunjenost psihološkog ugovora. Ukoliko zaposlenik zaključi da je organizacija ispunila svoj dio obećanja, odnosno da je ono što je dobio od nje odgovaralo njegovom doprinosu, ugovor će se smatrati

ispunjenim. Međutim, ukoliko pojedinac procijeni da organizacija nije ispoštovala svoj dio ugovora, odnosno da ono što je dobio zauzvrat nije bilo dovoljno s obzirom na trud i vrijeme koje je uložio u nju, doći će do percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Prema Morrison i Robinson (1997), percepcija prekršaja psihološkog ugovora odnosi se na *pojedinačevu spoznaju da organizacija u kojoj radi nije uspjela ispuniti jednu ili više obveza koje su dio njegovog psihološkog ugovora na način koji nije proporcionalan njegovom doprinosu organizaciji*. Pritom ona može biti uzrokovana *nepoštivanjem obećanja* ili *nepodudarnošću percepcija* (Robinson i Morrison, 2000). U prvom slučaju organizacija prepoznaje svoju obvezu prema zaposleniku, ali svjesno odlučuje ne ispuniti je. Primjerice, poslodavac pri zapošljavanju obeća zaposleniku da će biti unaprijeđen u sljedeće tri godine, ali kasnije odluči to ne ispoštovati. S druge strane, do nepodudarnosti percepcija dolazi kada zaposlenik i organizacija imaju različito poimanje postojanja određene obveze ili njezine prirode. U ovom je slučaju manje jasno je li zapravo došlo do prekršaja psihološkog ugovora ili nije. Na primjer, poslodavac može izjaviti da zaposlenici u njegovoj organizaciji često napreduju unutar tri godine rada, a zaposlenik to protumači kao obećanje da će i on biti promoviran u tom vremenskom razdoblju. Ukoliko ne dobije promaknuće unutar tri godine, može to doživjeti kao nepoštivanje danog obećanja te percipirati prekršaj psihološkog ugovora.

Prekršaj psihološkog ugovora kognitivni je koncept kojeg treba razlikovati od afektivne reakcije, odnosno njegove povrede. *Povreda psihološkog ugovora* odnosi se na emocionalnu bol te osjećaj izdaje, ljutnje i bespravne štete nastale radi spoznaje pojedinca da njegova organizacija nije ispunila neko vrlo istaknuto obećanje (Morrison i Robinson, 1997). Prekršaj je posljedica namjernog kognitivnog propitivanja usmjerenog na nadziranje koliko je pojedinčev psihološki ugovor ispoštovan od strane organizacije. S druge strane, povredu psihološkog ugovora čine afektivne reakcije i emocionalna stanja koja proizlaze iz pripisivanja krivnje organizaciji radi neispunjenog obećanja. Iako se radi o dva različita konstrukta, oni su usko povezani – doživljaj povrede je veći što je veća percepcija prekršaja psihološkog ugovora i što su njezine posljedice za zaposlenika negativnije.

Prekršaj psihološkog ugovora u posljednje je vrijeme postao predmetom brojnih istraživanja. Prema Dulac (2005), između 50% i 80% sudionika doživjelo je prekršaj barem jednog segmenta ugovora. Istraživanje Robinsona i Rousseauove (1994) pokazalo je da je 54,8%



sudionika doživjelo prekršaj psihološkog ugovora u posljednje dvije godine. Možemo zaključiti da se radi o vrlo učestaloj pojavi, a pokazalo se i da ima brojne negativne posljedice. Meta-analiza 51 istraživanja pokazala je povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora s različitim stavovima i ponašanjima zaposlenika (Zhao, Wayne, Glibowski i Bravo, 2007). Prema Zhao i suradnicima (2007), prekršaj psihološkog ugovora povezan je s višom razinom povrede psihološkog ugovora, nepovjerenja prema organizaciji i namjere napuštanja organizacije te nižom razinom zadovoljstva poslom, odanosti organizaciji, odgovornog organizacijskog ponašanja i radne uspješnosti. Dokazana je i njegova pozitivna povezanost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (Bordia, Restubog i Tang, 2008) te apsentizmom i ciničnim stavom prema organizaciji (Johnson i O'Leary-Kelly, 2003). Istraživanjem posljedica prekršaja psihološkog ugovora na hrvatskom uzorku (Galić, Tonković Grabovac, Gotvald i Jerneić, 2016) dobiveni su slični podaci – utvrđena je njegova negativna povezanost sa zadovoljstvom poslom, odanosti organizaciji i radnom uspješnosti te pozitivna povezanost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem.

#### *Antecedenti prekršaja psihološkog ugovora*

Unatoč porastu interesa za psihološki ugovor, većina istraživanja na ovu temu bavila se posljedicama njegovog prekršaja te ulogom brojnih varijabli poput dobi, radnog staža, organizacijske pravednosti i nekih osobina ličnosti kao medijatora ili moderatora u tom odnosu. Manji je broj istraživanja posvetio pažnju antecedentima prekršaja psihološkog ugovora i to većim dijelom u obliku teorijskih prijedloga, a ne njihovih empirijskih provjera. Pritom su predloženi brojni faktori koji bi trebali biti povezani s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora, a možemo ih podijeliti na *individualne* i *situacijske*.

Robinson i Morrison (2000) istraživali su situacijske faktore koji dovode do prekršaja psihološkog ugovora i došli do zaključka da je njegova pojava vjerojatnija kada je radna uspješnost zaposlenika i organizacije niska, kada zaposlenik nije prošao kroz proces formalne socijalizacije, nije imao mnogo kontakata s poslodavcem za vrijeme regrutacije te kada je imao mnogo alternativnih mogućnosti za vrijeme zapošljavanja. Od individualnih faktora, Rousseauova (1995) je predložila utjecaj niže samokontrole, Morrison i Robinson (1997) niskog

samopoštovanja i visoke osjetljivosti na pravednost, a Robinson i Morrison (2000) pojedinačeve povijesti percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Istraživanje na hrvatskom uzorku pokazalo je povezanost prekršaja psihološkog ugovora s nekim sociodemografskim karakteristikama – većom starosnom dobi, duljim radnim stažom, nižom razinom obrazovanja te radom u javnom sektoru u odnosu na privatni sektor (Galić i sur., 2016). Nekoliko se istraživanja bavilo i povezanošću osobina Pet-faktorskog modela ličnosti s prekršajem psihološkog ugovora, a njih ćemo detaljnije opisati u nastavku. (Raja, Johns i Ntalianis, 2004; Del Campo, 2007; Jafri, 2014).

### *Osobine ličnosti i percepcija prekršaja psihološkog ugovora*

Ličnost utječe na način na koji pojedinac vidi i interpretira svijet oko sebe, a brojna su istraživanja pokazala povezanost osobina ličnosti s radnim ponašanjem i stavovima o radu (Barrick i Mount, 1991; Berry, Ones i Sackett, 2007; Judge, Heller i Mount, 2002). Pritom je najčešće korišten model bio *Pet-faktorski model ličnosti* (McCrae i Costa, 1987) koji pretpostavlja da se ličnost može objasniti pomoću pet širokih dimenzija: *ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti, neuroticizma i otvorenosti k iskustvu*. Tim se dimenzijama nastoji obuhvatiti kompletna ličnost osobe, a pokazalo se da su relativno stabilne kroz vrijeme te da se na temelju njih može predvidjeti i opisati širok spektar ponašanja pojedinca (Barrick i Ryan, 2003). S obzirom na subjektivnu prirodu psihološkog ugovora i njegovu ovisnost o pojedinačkoj interpretaciji događaja u organizaciji, postavlja se pitanje mogu li osobine ličnosti biti korisne u predviđanju percepcije njegovog prekršaja. Prema Raja i suradnicima (2004), ličnost ima važnu ulogu u pojedinačkoj percepciji vrste psihološkog ugovora i njegove ispunjenosti te doživljaju prekršaja i povrede.

Del Campo (2007) u svojem radu prikazuje teorijski okvir povezanosti Pet-faktorskog modela ličnosti i percepcije prekršaja psihološkog ugovora utemeljen na definicijama ovih konstrukata i nalazima prijašnjih istraživanja. Predlaže da će dimenzije ugodnost, savjesnost i otvorenost prema iskustvu biti negativno, a ekstraverzija i neuroticizam pozitivno povezane s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Osobe visoko na ugodnosti pokazuju iskrenu brigu za druge ljude, a najveću važnost pridaju dobrim odnosima i suradnji. Stoga će one rjeđe razmišljati o razlikama u ispunjenosti uzajamnih obveza te samim time i rjeđe percipirati

prekršaj psihološkog ugovora. Savjesne će osobe bolje razumjeti stranu organizacije, odnosno poteškoće na koje ona nailazi u poštivanju svojih obveza pa je manja vjerojatnost da će percipirati svoj psihološki ugovor neispunjenim. Pojedinci otvoreni k iskustvu skloni su divergentnom razmišljanju i kreativnosti te će nepoštivanje obveza prije vidjeti kao priliku za revidiranje psihološkog ugovora. Ekstroverti će zbog svoje asertivnosti i dominantnosti pomnije pratiti ispunjenost uzajamnih obveza te biti skloniji izražavanju nezadovoljstva ukoliko uoče da one nisu ispoštovane. Osobe visoko na neuroticizmu imaju nisko samopoštovanje, socijalno su anksiozne i sklone negativnom razmišljanju pa češće interpretiraju situacije kao nepravedne te će shodno tome vjerojatnije percipirati prekršaj psihološkog ugovora.

Nekoliko se istraživanja bavilo empirijskom provjerom povezanosti osobina ličnosti i percepcije prekršaja psihološkog ugovora, a njihovi nalazi nisu bili u potpunosti konzistentni. Raja i suradnici (2004) u svojem su istraživanju ispitali povezanost zaposlenikove ličnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora, a od dimenzija iz Pet-faktorskog modela ličnosti koristili su ekstraverziju, savjesnost i neuroticizam. Njihovi su rezultati pokazali pozitivnu povezanost neuroticizma i negativnu povezanost savjesnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora, dok ekstraverzija nije pokazala značajnu povezanost s prekršajem. Ho, Weingart i Rousseau (2004) provjerili su ulogu neuroticizma i ugodnosti u predviđanju emocionalnih i kognitivnih reakcija na prekršena obećanja, odnosno neispoštovan psihološki ugovor. Ugodnost se pokazala povezanom s emocionalnim reakcijama, a neuroticizam s emocionalnim i kognitivnim reakcijama na neispunjena obećanja. Jafri (2004) je jedini u svojem radu ispitao povezanost svih dimenzija ličnosti prema Pet-faktorskom modelu s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Rezultati njegovog istraživanja potvrdili su pozitivnu povezanost ekstraverzije i neuroticizma te negativnu povezanost savjesnosti i ugodnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Otvorenost k iskustvu nije se pokazala značajnim prediktorom prekršaja.

Kao što vidimo, povezanost Pet-faktorskog modela ličnosti i percepcije prekršaja psihološkog ugovora provjerena je u svega nekoliko istraživanja, a dobiveni rezultati nisu doveli do usuglašenih zaključaka. Neuroticizam se pokazao značajnim prediktorom kroz sva istraživanja, dok uloga ostalih osobina ličnosti u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora nije u potpunosti razjašnjena. Iz navedenog zaključujemo da ovo područje zahtijeva

daljnju provjeru. Nadalje, sva su istraživanja provedena izvan Hrvatske pa je upitna mogućnost generalizacije njihovih rezultata na populaciju u Hrvatskoj. Psihološki je ugovor općenito poprilično neistraženo područje u Hrvatskoj te su potrebna daljnja istraživanja na ovu temu. Pregledom baze podataka nailazi se jedino na istraživanje Galića i suradnika (2016) koje se bavilo prekršajem psihološkog ugovora na zaposlenicima u Hrvatskoj. Njime je ispitana povezanost prekršaja psihološkog ugovora s nekim individualnim karakteristikama zaposlenika. Međutim, u obzir su uzete samo sociodemografske osobine – spol, dob, radni staž, stupanj obrazovanja i sektor rada. Stoga je potrebno ispitati povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora s ostalim individualnim karakteristikama, kao što je ličnost zaposlenika. Upravo zbog nedostatka istraživanja psihološkog ugovora na hrvatskom uzorku te još uvijek nerazjašnjene povezanosti njegovog prekršaja s osobinama ličnosti, u ovom smo se istraživanju odlučili baviti ulogom osobina ličnosti u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Pritom smo kao taksonomiju osobina ličnosti koristili *model Velikih Pet* (Goldberg, 1990) prema kojemu se ličnost može organizirati u okviru pet temeljnih dimenzija: ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti, emocionalne stabilnosti i intelekta. Osim pojedinačnog doprinosa tih dimenzija objašnjenju percepcije prekršaja psihološkog ugovora, odlučili smo ispitati i njihovu dodanu valjanost u odnosu na sociodemografske osobine koje su se već pokazale značajnim prediktorima prekršaja u istraživanju Galića i suradnika (2016): starosna dob, trajanje radnog staža, stupanj obrazovanja i sektor rada.

## CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati s kojim je osobinama ličnosti povezana percepcija prekršaja psihološkog ugovora te utvrditi imaju li osobine ličnosti dodanu valjanost u objašnjavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora povrh sociodemografskih karakteristika.

Sukladno postavljenom cilju, formulirani su sljedeći problemi i hipoteze:

*Problem 1.* Postoji li povezanost Velikih Pet dimenzija ličnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora?

*Hipoteza 1.a.* Rezultat na mjeri ekstraverzije bit će statistički značajno pozitivno povezan s rezultatom na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

*Hipoteza 1.b.* Rezultat na mjeri ugodnosti bit će statistički značajno negativno povezan s rezultatom na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

*Hipoteza 1.c.* Rezultat na mjeri savjesnosti bit će statistički značajno negativno povezan s rezultatom na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

*Hipoteza 1.d.* Rezultat na mjeri emocionalne stabilnosti bit će statistički značajno negativno povezan s rezultatom na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

*Hipoteza 1.e.* Rezultat na mjeri intelekta bit će statistički značajno negativno povezan s rezultatom na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

*Problem 2.* Imaju li osobine ličnosti modela Velikih Pet dodanu valjanost povrh sociodemografskih osobina u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora?

*Hipoteza 2.* Osobine ličnosti modela Velikih Pet mjerene IPIP 50 upitnikom ličnosti imat će statistički značajnu dodanu valjanost povrh dobi, ukupnog radnog staža, stručne spreme i sektora rada u objašnjavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora.

## METODA

### *Sudionici*

Podaci su prikupljeni na prigodnom uzorku od 362 sudionika zaposlena u raznim organizacijama u Hrvatskoj. Kriteriji izbora sudionika bili su da su zaposleni barem na pola radnog vremena (najmanje 20 sati tjedno) u Republici Hrvatskoj uz bilo koji oblik ugovornog odnosa te da u trenutnoj organizaciji rade najmanje godinu dana. Iz početnog je uzorka izbačeno 15 osoba za koje je nedostajala većina podataka te je konačan broj sudionika bio 347. Uzorak je činilo 49,6% osoba muškog i 50,4% osoba ženskog spola. Dobni raspon kretao se od 19 do 64 godine, a prosječna dob bila je 38,06 godina ( $SD = 11,64$ ). Trajanje radnog staža sudionika bilo je u prosjeku 14,70 godina ( $SD = 11,33$ ), kod trenutnog su poslodavca bili zaposleni u prosjeku 10,23 godine ( $SD = 9,94$ ), a na trenutnom radnom mjestu prosječno 7,70 godina ( $SD = 8,33$ ). Uzorak je činilo 47% osoba srednje stručne spreme, 11,5% osoba više školske spreme, 35,4% osoba visoke stručne spreme i 5,8% osoba s magisterijem ili doktoratom. Pritom je 52,1% sudionika bilo zaposleno u privatnom sektoru, a njih 44,9% u državnom poduzeću ili budžetskoj ustanovi. Većina sudionika imala je sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme (74,4%), njih 13,3% imalo je sklopljen ugovor na određeno vrijeme, a 2,9% ugovor preko agencije za privremeno zapošljavanje. Iz navedenih podataka vidljivo je da su u našem uzorku, u odnosu na populaciju u Hrvatskoj, prezastupljene osobe visoke stručne spreme, podzastupljene osobe srednje stručne spreme, dok oni ispod te razine obrazovanja uopće nisu uključeni. Također, više od polovice sudionika zaposleno je u privatnom sektoru, dok je u Hrvatskoj u privatnom sektoru zaposleno oko dvije trećine zaposlenika.

### *Mjerni instrumenti*

Sudionici su za potrebe ovog istraživanja ispunili *Upitnik sociodemografskih podataka*, *Skalu percipiranog prekršaja psihološkog ugovora* i *IPIP 50 (International Personality Item Pool)*.

### *Upitnik sociodemografskih podataka*

Opći podaci prikupljeni su pomoću Upitnika sociodemografskih podataka koji je konstruiran za potrebe ovog istraživanja, a uključivao je sljedeće podatke o sudioniku: spol, dob, ukupno trajanje radnog staža, trajanje radnog staža kod trenutnog poslodavca i na trenutnom radnom mjestu, stupanj obrazovanja, razinu radnog mjesta, vrstu i veličinu organizacije u kojoj su sudionici zaposleni te vrstu ugovora o radu.

### *Skala percipiranog prekršaja psihološkog ugovora*

Za ispitivanje percepcije prekršaja psihološkog ugovora korištena je hrvatska inačica Skale percipiranog prekršaja psihološkog ugovora (*Perceived psychological contract breach scale*; Robinson i Morrison, 2000). Radi se o globalnoj mjeri prekršaja psihološkog ugovora kojom se dobiva cjelokupna percepcija zaposlenika o ispunjenosti, odnosno neispunjenosti obveza od strane organizacije. Skala se sastoji od pet tvrdnji, pri čemu prve tri mjere zaposlenikovu percepciju ispunjenosti psihološkog ugovora, a zadnje dvije percepciju njegovog prekršaja. Primjeri čestica su: “Skoro sva obećanja koja je moj poslodavac dao u fazi privlačenja kandidata za posao su do sada bila održana.” (mjeri ispunjenost psihološkog ugovora) i “Nisam dobio sve što mi je obećano u razmjenu za moj doprinos na poslu.” (mjeri prekršaj psihološkog ugovora). Zadatak sudionika je procijeniti na ljestvici Likertovog tipa u kojem se stupnju slaže s pojedinom tvrdnjom. Ljestvica se kreće od 1 što označava “uopće se ne slažem” do 5 što označava “potpuno se slažem”. Rezultat na skali formira se kao aritmetička sredina procjena svih čestica skale, pri čemu se prve tri čestice obrnuto boduju. Raspon mogućih rezultata je između 1 i 5, pri čemu viši rezultat ukazuje na veću percepciju prekršaja psihološkog ugovora. Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije izražena Cronbachovim alpha koeficijentom u istraživanju Robinson i Morrison (2000) iznosi  $\alpha = .92$ , a u našem istraživanju  $\alpha = .89$ .

## *IPIP 50*

Osobine ličnosti ispitivane su hrvatskim prijevodom (Mlačić i Goldberg, 2007) International Personality Item Pool – IPIP 50 upitnika (Goldberg, 1999) koji mjeri 5 dimenzija ličnosti prema modelu Velikih pet. Upitnik se sastoji od 50 čestica koje obuhvaćaju kratke tvrdnje, pri čemu je svaka dimenzija zastupljena s po 10 tvrdnji. Dimenzije ličnosti i primjeri čestica koje ih prezentiraju su: ekstraverzija (“Osjećam se ugodno u društvu”), ugodnost (“Suosjećam s drugima”), savjesnost (“Odmah obavljam kućanske poslove”), emocionalna stabilnost (“Rijetko sam tužan”) i intelekt (“Koristim učene izraze”). Zadatak sudionika je procijeniti za svaku tvrdnju u kojem ga stupnju ona opisuje onakvim kakvim se sada vidi. Pritom je korištena ljestvica Likertovog tipa od 1 (“uopće se ne odnosi na mene”) do 5 (“u potpunosti se odnosi na mene”). Rezultat se formira za svaku dimenziju zasebno računanjem aritmetičke sredine procjena tvrdnji koje se odnose na tu dimenziju nakon obrnutog bodovanja čestica za koje je to potrebno. Pritom je minimalni mogući rezultat za pojedinu dimenziju 1, a maksimalni 5. Viši rezultat ukazuje na veću izraženost pojedine osobine ličnosti kod sudionika. Pouzdanost unutarnje konzistencije u našem istraživanju za dimenziju ekstraverzije iznosi  $\alpha = .82$ , ugodnosti  $\alpha = .78$ , savjesnosti  $\alpha = .78$ , emocionalne stabilnosti  $\alpha = .87$  i intelekta  $\alpha = .76$ .

## *Postupak*

Istraživanje je provedeno u sklopu istraživačkog projekta „Implicitna ličnost i radno ponašanje“. Prigodni uzorak regrutiran je uz pomoć studenata psihologije koji su pronašli zaposlenike koje su uključili u istraživanje. Primjena upitnika provodila se individualno, a korišten je instrumentarij koji se sastojao od raznih upitnika tipa papir-olovka. Osim upitnika upotrebljenih u našem istraživanju, sudionici su ispunjavali i druge upitnike korištene u okviru projekta. Sudjelovanje je bilo dobrovoljno i anonimno, a predmet istraživanja nije bio u potpunosti otkriven. Sudionici su dobili pristanak za sudjelovanje u istraživanju koji su trebali potpisati ako pristaju sudjelovati u istraživanju te im je dana uputa za ispunjavanje instrumentarija. Pritom im je rečeno da, ukoliko to žele, mogu u bilo kojem trenutku odustati od ispunjavanja. Prije svakog upitnika nalazila se pisana uputa za taj upitnik i objašnjenje pripadajuće ljestvice za davanje odgovora. Postupak je



trajao oko 45 minuta, a kada su završili s ispunjavanjem, sudionici su zamoljeni da još jednom provjere jesu li odgovorili na sva pitanja. Nakon toga su sudionici svoje instrumentarije stavljali u kuverte koje su zatvorili i predali studentu.

## REZULTATI

Na početku same obrade podataka izračunali smo deskriptivne podatke za varijable korištene u istraživanju koji su prikazani u *Tablici 1*.

*Tablica 1*

Deskriptivni podaci i odstupanje rezultata od normalne distribucije za mjerene varijable ( $N=347$ )

	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>K-S-Z</i>
prekršaj psihološkog ugovora	1	5	2,50	0,92	.116**
dob	19	64	38,06	11,64	.120**
ukupni radni staž	1	43	14,70	11,33	.128**
ekstraverzija	1,80	5	3,48	0,62	.062**
ugodnost	1,90	5	3,96	0,51	.063**
savjesnost	2,20	5	3,74	0,59	.077**
emocionalna stabilnost	1,40	5	3,33	0,71	.051*
intelekt	2,40	5	3,63	0,54	.055*

*Legenda:* *N* - broj sudionika, *Min* - minimalni rezultat, *Max* - maksimalni rezultat, *M* - aritmetička sredina, *SD* - standardna devijacija, *K-S-Z* – odstupanje rezultata od normalne distribucije Kolmogorov-Smirnovljevim testom

Iz tablice je vidljivo da prosječna vrijednost prekršaja psihološkog ugovora iznosi 2,5, a raspon rezultata kreće se od potpune ispunjenosti ugovora (1) do potpunog prekršaja ugovora (5). Što se tiče deskriptivnih podataka za prediktore, može se vidjeti da su aritmetičke sredine svih dimenzija ličnosti nešto više od teorijskog prosjeka koji iznosi 2,5. Također, iz raspona rezultata

tih varijabli vidljivo je kako su u svima postignute maksimalne vrijednosti (5), dok su minimalne vrijednosti za sve prediktore iznad teorijskog minimuma (1). Podaci za korištene sociodemografske varijable ukazuju na prosječnu dob od 38,06 godina uz raspon od 19 do 64 godine te prosječan ukupni radni staž od 14,70 godina uz raspon od 1 do 43 godine.

Prije statističke obrade rezultata bilo je potrebno provjeriti odstupanje distribucija svih varijabli korištenih u istraživanju od normalne raspodjele. Primjenom Kolmogorov-Smirnovljevog testa utvrđeno je da sve distribucije rezultata statistički značajno odstupaju od normalne (*Prilog A*). Distribucija rezultata percepcije prekršaja psihološkog ugovora pozitivno je asimetrična, dok su distribucije mjera svih osobina ličnosti blago negativno asimetrične. Time je narušen jedan od temeljnih uvjeta za korištenje parametrijskih statističkih postupaka. Međutim, brojna su istraživanja pokazala da se parametrijskim analizama dobivaju prilično točni rezultati čak i kada uvjet za normalnu distribuciju rezultata nije zadovoljen (Aron, Aron i Coups, 2013). Većinsko je stajalište da je njihovo korištenje opravdano u slučajevima kada distribucija nije znatno narušena, odnosno ima zvonoliki oblik. Stoga su u ovom istraživanju korišteni parametrijski statistički postupci, unatoč narušenoj pretpostavci o normalitetu distribucija rezultata.

#### *Povezanost Velikih Pet dimenzija ličnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora*

Prvi problem ovog istraživanja bio je ispitati povezanost Velikih Pet dimenzija ličnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Kako bismo odgovorili na ovaj problem, izračunali smo Pearsonove koeficijente korelacije između rezultata na mjeri prekršaja psihološkog ugovora i ostalih varijabli korištenih u istraživanju. Navedeni koeficijenti prikazani su u *Tablici 2*.

#### *Tablica 2*

Povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora s osobinama ličnosti modela Velikih Pet i sociodemografskim karakteristikama izražena Pearsonovim koeficijentom korelacije ( $N=347$ )

	PPU	D	URS	SS	RSO	E	U	S	ES	I
PPU	--	.24**	.25**	-.13*	.14*	-.13*	-.08	.04	-.27**	-.18**
D		--	.93**	-.02	.35**	-.24**	.08	.11*	-.03	-.23**
URS			--	-.14**	.27**	-.23**	.06	.14*	-.06	-.25**
SS				--	.14**	.06	.09	-.04	.17**	.11*
RS					--	-.06	.11*	.03	-.04	-.05
E						--	.27**	.03	.18**	.44**
U							--	.22**	.10	.22**
S								--	.13*	.01
ES									--	.11*
I										--

*Legenda:* \*statistički značajna korelacija  $p < .05$ ; \*\*statistički značajna korelacija  $p < .01$ ,  $N$  - broj sudionika, PPU - prekršaj psihološkog ugovora,  $D$  - dob, URS - ukupni radni staž, SS - stručna sprema ( $I$ =srednja stručna sprema,  $2$ =visoka školska sprema,  $3$ =visoka stručna sprema,  $4$ =magisterij ili doktorat), RSO - radni sektor organizacije ( $1$ =privatni sektor,  $2$ =javni sektor),  $E$  - ekstraverzija,  $U$  - ugodnost,  $S$  - savjesnost, ES - emocionalna stabilnost,  $I$  - intelekt

Za početak smo izračunali povezanosti rezultata na *Skali percipiranog prekršaja psihološkog ugovora* sa sociodemografskim karakteristikama – dobi, ukupnim radnim stažom, stručnom spremom i radnim sektorom organizacije. Dobivena je statistički značajna umjerena pozitivna povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora s dobi ( $r = .24$ ,  $p < .01$ ) i trajanjem ukupnog radnog staža u godinama ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ). Postoji statistički značajna niska povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora sa stručnom spremom zaposlenika ( $r = -.13$ ,  $p < .05$ ) i radnim sektorom organizacije u kojoj je zaposlen ( $r = .14$ ,  $p < .05$ ). Percepcija prekršaja psihološkog ugovora viša je kod starijih zaposlenika, onih koji imaju duži radni staž, nižeg su stupnja obrazovanja i zaposleni su u javnom sektoru.

Zatim smo izračunali korelacije rezultata na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora s rezultatima na dimenzijama ličnosti. Provedene analize pokazale su da postoji statistički značajna niska negativna povezanost ekstraverzije s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora ( $r = -.13, p < .05$ ). Takvi rezultati nisu u skladu s našim očekivanjima, budući da smo u okviru hipoteze 1.a očekivali da će ta povezanost biti pozitivnog smjera. Suprotno našim očekivanjima, ugodnost se nije pokazala dobrim prediktorom percepcije prekršaja psihološkog ugovora ( $r = -.08, p > .05$ ), kao ni savjesnost ( $r = .04, p > .05$ ). Stoga ni hipoteze 1.b i 1.c nisu potvrđene, s obzirom na to da smo pretpostavili da postoji značajna negativna povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora s dimenzijama ugodnosti i savjesnosti. U skladu s postavljenom hipotezom 1.d, dobivena je statistički značajna umjerena negativna povezanost emocionalne stabilnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora ( $r = -.27, p < .01$ ). U okviru hipoteze 1.e pretpostavili smo negativnu povezanost percepcije prekršaja psihološkog ugovora s dimenzijom intelekta. Dobiveni rezultati potvrdili su ovu hipotezu, odnosno rezultati na mjeri intelekta statistički su značajno negativno povezani s rezultatima na mjeri prekršaja psihološkog ugovora ( $r = -.18, p < .01$ ).

Stoga se, kao odgovor na prvi problem, može zaključiti da su tri dimenzije modela Velikih Pet statistički značajno povezane s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora – ekstraverzija, emocionalna stabilnost i intelekt. Što zaposlenik ima niže rezultate na mjerama ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i intelekta, veća je vjerojatnost da će percipirati prekršaj psihološkog ugovora. S druge strane, povezanost ugodnosti i savjesnosti s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora nije se pokazala značajnom.

#### *Dodana valjanost Velikih Pet dimenzija ličnosti povrh sociodemografskih osobina u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora*

Kako bismo odgovorili na drugi istraživački problem, imaju li dimenzije ličnosti modela Velikih Pet dodanu valjanost povrh sociodemografskih osobina u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora, bilo je potrebno provesti hijerarhijsku regresijsku analizu. Prije obrade rezultata, provjereno je jesu li zadovoljeni osnovni preduvjeti za njenu provedbu. Iz *Tablice 2* vidljivo je da su neki prediktori u međusobno statistički značajnim korelacijama pa je provjereno

postoji li multikolinearnost među njima. Rezultati su pokazali da multikolinearnost nije izražena među dimenzijama ličnosti ( $VIF1.36$ ,  $Tolerance .74$ ), a ni kod varijabli stručna sprema i radni sektor organizacije s ostalim sociodemografskim varijablama ( $VIF1.18$ ,  $Tolerance .85$ ). Međutim, postoji multikolinearnost varijabli dobi i ukupnog radnog staža ( $VIF7.433$ ,  $Tolerance =.135$ ) ukoliko se u obzir uzme kriterij prema kojem  $Tolerance$  ne bi trebala biti manja od 0.2 (Petz, Kolesarić i Ivanec, 2012). Stoga smo u nastavku provedbe regresijske analize odlučili koristiti samo jednu od te dvije varijable – dob. Zadovoljena je pretpostavka o nezavisnosti pogrešaka mjerenja, rezidualne vrijednosti su normalno distribuirane oko pravca regresije te postoji homoscedasticitet rezultata. Zaključuje se da su zadovoljeni preduvjeti za provođenje regresijske analize, a rezultati su navedeni u tablici u nastavku.

Tablica 3

Rezultati hijerarhijske regresijske analize percepcije prekršaja psihološkog ugovora ( $N=347$ )

Prediktor	1. korak	2. korak
Dob ( $\beta$ )	.204**	.184**
Stručna sprema ( $\beta$ )	-.142**	-.080
Radni sektor ( $\beta$ )	.086	.075
Ekstraverzija ( $\beta$ )		.023
Ugodnost ( $\beta$ )		-.069
Savjesnost ( $\beta$ )		.052
Emocionalna stabilnost ( $\beta$ )		-.264**
Intelekt ( $\beta$ )		-.093
$R^2$	.079**	.163**
$R^2$	.071	.142
$\Delta R^2$	.079**	.084**

Legenda: \*statistička značajnost  $p < .05$ ; \*\*statistička značajnost  $p < .01$ ;  $N$  - broj sudionika,  $\beta$ -standardizirani beta koeficijenti;  $R^2$ - proporcija varijace kriterija objašnjena prediktorima,  $R^2$ - korigirana proporcija varijance kriterija objašnjena prediktorima,  $\Delta R^2$ - promjena u proporciji objašnjene varijance kriterija

U prvom smo koraku hijerarhijske regresijske analize uključili varijable dobi, stručne sprema i radnog sektora organizacije kako bi se kontrolirao njihov utjecaj. Iz tablice je vidljivo

kako te tri varijable zajedno objašnjavaju značajan dio varijance prekršaja psihološkog ugovora, odnosno 7,9%. Pritom značajan samostalan doprinos imaju varijable dobi ( $\beta = .204, p < .01$ ) i stručne spreme ( $\beta = -.142, p < .01$ ). Uvođenjem Velikih Pet dimenzija ličnosti u drugom koraku analize, postotak objašnjene varijance prekršaja psihološkog ugovora povećava se za 8,4%. Dodana valjanost Velikih Pet dimenzija ličnosti povrh varijabli dobi, stručne spreme i radnog sektora organizacije pokazala se statistički značajnom. Međutim, gledajući u drugom koraku regresijske analize pojedinačni doprinos varijabli objašnjenju prekršaja psihološkog ugovora, može se zaključiti da značajan samostalan doprinos imaju jedino dob ( $\beta = .184, p < .01$ ) i emocionalna stabilnost ( $\beta = -.264, p < .01$ ). To nije u potpunosti u skladu s našim očekivanjima, budući da smo pretpostavljali da će i ostale dimenzije modela Velikih Pet biti značajni prediktori percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Također, vidimo da je varijabla stručna sprema u drugom koraku analize izgubila statističku značajnost ( $\beta = -.080, p > .05$ ). To ukazuje na mogućnost postojanja medijacijskog efekta Velikih Pet dimenzija ličnosti u odnosu stručne spreme zaposlenika i prekršaja psihološkog ugovora. Konačno, kao odgovor na drugi problem zaključujemo da dimenzije ličnosti modela Velikih Pet (konkretno emocionalna stabilnost) imaju značajan doprinos u objašnjenju varijance prekršaja psihološkog ugovora povrh sociodemografskih karakteristika. Pritom se tim dimenzijama ličnosti zajedno sa sociodemografskim karakteristikama može objasniti 16,3% varijance prekršaja psihološkog ugovora.

## **RASPRAVA**

Ovim smo istraživanjem ispitali antecedente percepcije prekršaja psihološkog ugovora na uzorku zaposlenika u Hrvatskoj. Krenuvši od pretpostavke da bi sklonost percepciji prekršaja

psihološkog ugovora mogla biti pod utjecajem individualnih razlika, cilj je bio utvrditi kolika je mogućnost predviđanja percepcije prekršaja psihološkog ugovora na temelju osobina ličnosti. Također, provjereno je imaju li osobine ličnosti dodanu valjanost u objašnjavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora povrh sociodemografskih karakteristika.

Što se tiče dimenzija ličnosti modela Velikih Pet, utvrđena je statistički značajna povezanost ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i intelekta s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Iako se povezanost ekstraverzije i percepcije prekršaja psihološkog ugovora pokazala značajnom, ona je bila negativna. Suprotno postavljenoj hipotezi, pokazalo se da što je osoba više ekstrovertirana, manja je vjerojatnost da će percipirati prekršaj psihološkog ugovora. Taj rezultat nije u skladu s teorijskim prijedlogom povezanosti Pet-faktorskog modela ličnosti s prekršajem psihološkog ugovora koji je ponudio Del Campo (2007) te rezultatom empirijskog istraživanja Jafrija (2014). Iako su Raja i suradnici (2004) također dobili negativan trend ekstraverzije i prekršaja psihološkog ugovora, dobivena povezanost nije bila značajna. Osnova pretpostavke pozitivne povezanosti bila je da su ekstroverti dominantni i asertivni te stoga pomnije prate ispunjenost uzajamnih obveza i izražavaju nezadovoljstvo ukoliko one nisu ispoštovane. Međutim, moguće je da će ekstroverti upravo zbog tih svojih karakteristika bolje prenijeti svoja očekivanja organizaciji i dovesti do ispunjenja obveza obiju strana. Također, ekstroverti su skloni doživljavanju pozitivnih emocija i pozitivnom razmišljanju (McCrae i Costa, 1987). Kada takav stav i emocije prenesu u poslovno okruženje, veća je vjerojatnost da će percipirati svoj psihološki ugovor ispunjenim.

U skladu s postavljenom hipotezom, emocionalna stabilnost pokazala je negativnu povezanost s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Iz toga proizlazi da emocionalno stabilnije osobe daju niže procjene percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Prijašnjim je istraživanjima utvrđena pozitivna povezanost neuroticizma, suprotnog pola emocionalne stabilnosti, s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora (Jafri, 2014; Raja i sur., 2004). Ovo je istraživanje tu povezanost dodatno potvrdilo na uzorku zaposlenika u Hrvatskoj. Emocionalno stabilne osobe su staložene, opuštene i sposobne smireno se suočiti sa stresnim situacijama (Rothmann i Coetzer, 2003). Shodno tome, kada se nađu u situaciji u kojoj percipiraju da organizacija nije ispunila svoje obveze prema njima, one će bolje razumjeti razloge koji su do toga doveli. S druge strane, pojedinci nisko na dimenziji emocionalne stabilnosti skloni su

negativističkom razmišljanju i tumačenju uobičajenih situacija kao prijetećih (Goleman, 1997; prema Jafri, 2014). Stoga će oni vjerojatnije situaciju na radnom mjestu i svoj odnos s poslodavcem interpretirati nepovoljnima, odnosno percipirati da je došlo do prekršaja psihološkog ugovora.

Povezanost intelekta s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora pokazala se negativnom, što je u skladu s pretpostavkama istraživanja. Što je dimenzija intelekta izraženija kod pojedinca, manja je vjerojatnost percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Osobe visoko na dimenziji intelekta su znatizeljne, kreativne i spremne prilagođavati svoje mišljenje i ponašanje ovisno o situaciji (Goldberg, 1993). Shodno tome, uspješnije se prilagođavaju raznim okolnostima u organizaciji te rjeđe percipiraju svoj psihološki ugovor neispunjenim. Taj se nalaz ne može usporediti s prethodnim istraživanjima, budući da su ona koristila Pet-faktorski model ličnosti prema kojem je peta dimenzija otvorenost k iskustvu, a ne intelekt.

Iznenaduje rezultat da se savjesnost nije pokazala značajnim prediktorom prekršaja psihološkog ugovora. Brojni autori smatraju savjesnost najvažnijom osobinom modela Velikih Pet za predviđanje ponašanja u radnom kontekstu. Primjerice, pokazala se značajnim prediktorom radne uspješnosti (Barrick i Mount, 1991), zadovoljstva poslom (Judge, Heller i Mount, 2002) i nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Sackett i De Vore, 2001). Suprotno našim nalazima, istraživanjem Raja i suradnika (2004) utvrđena je značajna negativna povezanost s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora. Također, Orvis, Cortina i Dudley (2008) pokazali su da je savjesnost moderator odnosa između prekršaja psihološkog ugovora i sljedećih ishoda: namjere napuštanja organizacije, odanosti organizaciji, zadovoljstva poslom i radne uspješnosti. Međutim, Ho i suradnici (2004) naglašavaju da je savjesnost definirana putem prema cilju usmjerenog ponašanja te kao takva prvenstveno utječe na ponašanje, a ne na emocije ili kogniciju. Budući da je prekršaj psihološkog ugovora posljedica kognitivnog procesa, moguće je da se upravo zbog toga savjesnost nije pokazala njegovim značajnim prediktorom.

Nije utvrđena ni značajna povezanost ugodnosti s prekršajem psihološkog ugovora, što je također neočekivan rezultat. Osobe visoko na ugodnosti ljubazne su, tople i imaju povjerenja u druge ljude (Goldberg, 1993). Upravo je zbog toga očekivana negativna povezanost te dimenzije s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora, koja je potvrđena u istraživanju Jafrija (2014). Međutim, Ho i suradnici (2004) u svojem su istraživanju utvrdili povezanost ugodnosti s



emocionalnim reakcijama zaposlenika na neispunjena obećanja organizacije, ali ne i kognitivnim. Percepcija prekršaja psihološkog ugovora kognitivni je konstrukt pa je stoga taj rezultat u skladu s nalazom našeg istraživanja. Njihovo je istraživanje također pokazalo da su osobe visoko na ugodnosti osjetljive na prekršaj ugovora usmjerenog na odnos, ali ne i na prekršaj transakcijskog ugovora. S obzirom na ekonomsku krizu koja je zahvatila Hrvatsku, moguće je da je percepcija prekršaja psihološkog ugovora posljedica upravo neispunjenih obveza materijalne prirode, kao što su niže plaće i izostanak beneficija. Ukoliko je dimenzija ugodnosti povezana s prekršajem ugovora usmjerenog na odnos, ali ne i transakcijskog ugovora, to bi objašnjavalo dobivene rezultate o ne postojanju povezanosti između ugodnosti i prekršaja psihološkog ugovora u ovom istraživanju.

Drugi istraživački problem bio je ispitati dodanu valjanost dimenzija ličnosti iz modela Velikih Pet povrh sociodemografskih karakteristika zaposlenika – dobi, trajanja radnog staža, stručne sprema i radnog sektora organizacije u kojoj pojedinac radi. Prvo je provjereno jesu li te sociodemografske varijable povezane s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora te je utvrđena značajna povezanost. Stariji zaposlenici te oni s dužim radnim stažom skloniji su percepciji prekršaja psihološkog ugovora. To se može objasniti nalazom brojnih istraživanja da zaposlenici s godinama počinju percipirati sve manje vlastitih obveza prema organizaciji, a sve više obveza organizacije prema njima (Tekleab i Taylor, 2003). Do ove pojave dolazi radi precjenjivanja vlastitog doprinosa u odnosu razmjene, a podcjenjivanja doprinosa drugih. Nadalje, naši su rezultati pokazali da će osobe nižeg stupnja obrazovanja te one zaposlene u javnom sektoru vjerojatnije percipirati prekršaj psihološkog ugovora. Galić i suradnici (2016) ovaj nalaz objašnjavaju ekonomskom krizom koja je zahvatila Hrvatsku, a najviše je pogodila upravo nisko obrazovane osobe te one zaposlene u javnom sektoru.

S obzirom na utvrđenu značajnu povezanost prekršaja psihološkog ugovora sa sociodemografskim karakteristikama, ispitana je dodana valjanost dimenzija ličnosti modela Velikih Pet. Pritom od sociodemografskih karakteristika nije korištena varijabla trajanja ukupnog radnog staža radi njezine visoke povezanosti s dobi. Hijerarhijskom regresijskom analizom utvrđena je statistički značajna dodana valjanost osobina ličnosti povrh sociodemografskih karakteristika u objašnjavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Dob zaposlenika, stručna sprema i radni sektor organizacije u kojoj je zaposlen u prvom su koraku objasnili 7,9%

varijance prekršaja psihološkog ugovora. Dodavanjem dimenzija ličnosti modela Velikih Pet došlo je do statistički značajnog povećanja postotka objašnjene varijance za 8,4%. Međutim, značajan samostalan doprinos imale su jedino dimenzija emocionalna stabilnost i dob zaposlenika. Iz navedenog se može zaključiti da se individualnim karakteristikama zaposlenika može predvidjeti značajan postotak varijance prekršaja psihološkog ugovora. Percepcija prekršaja psihološkog ugovora je subjektivna te kao takva dijelom ovisi o ličnosti i sociodemografskim karakteristikama pojedinca. Međutim, vidljivo je kako od osobina ličnosti jedino emocionalna stabilnost ima značajan pojedinačni doprinos objašnjenju percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Također, korištenim individualnim osobinama objašnjeno je svega 16,3% varijance prekršaja psihološkog ugovora. Budući da se antecedentima prekršaja psihološkog ugovora nije bavio velik broj istraživanja, otežana je usporedba dobivenih rezultata s nalazima drugih radova. Jedino istraživanje s kojim je moguće usporediti rezultate je ono Jafrija (2014). U njemu je osobinama ličnosti iz Pet-faktorskog modela, nakon kontroliranja utjecaja dobi i radnog staža, objašnjeno 25,3% varijance prekršaja psihološkog ugovora. Taj je rezultat znatno veći od onog dobivenog u našem istraživanju, ali se radilo o istraživanju provedenom isključivo na uzorku nastavnika u Butanu. Stoga bi se ovi nalazi trebali podvrgnuti daljnjoj provjeri u različitim državama koristeći pritom različite mjere ličnosti te što heterogenije uzorke. Nadalje, potrebno je razmotriti i ulogu situacijskih faktora u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora kao što su radna uspješnost zaposlenika i organizacije, organizacijska pravednost, percipirana podrška organizacije ili visina plaće te ostalih materijalnih i nematerijalnih nagrada.

### *Teorijske i praktične implikacije*

Prekršaj psihološkog ugovora još uvijek je neistraženo područje u Hrvatskoj te nam ovo istraživanje pruža osnovu za bolje razumijevanje tog konstrukta. Utvrđeno je koje osobine ličnosti i sociodemografske karakteristike predviđaju prekršaj psihološkog ugovora, što nam je pružilo bolji uvid u njegovu prirodu i nastanak. Osim doprinosa teorijskom objašnjenju razvoja prekršaja psihološkog ugovora, njegova povezanost s individualnim karakteristikama ima i praktične implikacije. Kao što je već navedeno, brojna su istraživanja pokazala da je prekršaj psihološkog ugovora nepovoljan kako za zaposlenike, tako i za organizaciju. Stoga je potrebno

spriječiti njegovu pojavu, a to je moguće jedino poznavanjem činitelja koji do nje dovode. Činjenica da postoje individualne karakteristike koje su povezane s prekršajem psihološkog ugovora govori nam da će različiti zaposlenici u jednakim uvjetima imati drugačiju percepciju njihovog odnosa s poslodavcem. Uvidom u osobine koje čine pojedince sklonijima percepciji prekršaja psihološkog ugovora moguće je voditi računa o njima prilikom selekcije, ali i kasnije tijekom upravljanja ljudskim resursima. Izrazito je važno da organizacije već pri zapošljavanju omoguće zaposlenicima jasnu i realnu percepciju njihovog radnog odnosa te uzajamnih obveza i očekivanja. Također, ukoliko dođe do promjena u organizaciji zbog kojih ona nije u mogućnosti ispuniti ono što je obećano, to je potrebno zaposlenicima reći. Pritom bi poslodavci posebnu pažnju trebali pridati zaposlenicima sklonijima percepciji prekršaja psihološkog ugovora kako bi pravovremeno i na ispravan način objasnili situaciju u organizaciji te prenijeli ispravna očekivanja vezana uz njihov odnos.

#### *Metodološki nedostaci*

Prilikom interpretacije dobivenih rezultata treba se osvrnuti i na metodološke nedostatke ovog istraživanja. Za početak, bitno je napomenuti kako se radi o korelacijskom istraživanju. U skladu s time, otežano je zaključivanje o uzročno-posljedičnoj vezi između individualnih karakteristika zaposlenika i prekršaja psihološkog ugovora. Međutim, pretpostavljamo da je smjer odnosa takav da su individualne karakteristike utjecale na percepciju prekršaja psihološkog ugovora. Drugo ograničenje ovog istraživanja je korišteni prigodan uzorak. Sudionike su regrutirali studenti, vodeći pritom računa o spolu i stručnoj spremi. Uzorak je činio otprilike podjednak broj muškaraca i žena, a obuhvaćeni su zaposlenici raznih organizacija, stupnja obrazovanja i razina radnog mjesta. Međutim, uzorak je bio prigodan. Stoga su potrebna daljnja istraživanja na različitim uzorcima kako bi se nalazi o povezanosti individualnih karakteristika zaposlenika s percepcijom prekršaja psihološkog ugovora mogli generalizirati na cjelokupnu populaciju zaposlenika u Hrvatskoj. Kao još jedan nedostatak treba navesti problem socijalno poželjnog odgovaranja. U istraživanju su korištene samoprocjene te je ovaj problem mogao utjecati na odgovore na svim upitničkim mjerama. Prekršaj psihološkog ugovora osjetljiva je tematika, a budući da su zaposlenici ispunjavali upitnike na radnom mjestu, moguće je da su umanjivali

procjene zbog straha da će biti otkriveni. Naposljetku, ovo se istraživanje bavilo samo individualnim karakteristikama kao antecedentima prekršaja psihološkog ugovora, koristeći pritom jedino model ličnosti Velikih Pet. S obzirom na veliki postotak neobjašnjene varijance, buduća bi istraživanja trebala ispitati ulogu drugih taksonomija ličnosti te situacijskih faktora u objašnjenju prekršaja psihološkog ugovora.

## **ZAKLJUČAK**

Ovim je istraživanjem ispitana uloga Velikih Pet dimenzija ličnosti u predviđanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Cilj je bio ispitati povezanost tih osobina ličnosti s prekršajem psihološkog ugovora te dodanu valjanost dimenzija modela Velikih Pet povrh sociodemografskih karakteristika u objašnjavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora. Dobiveni rezultati pokazuju da su pojedinci nisko na dimenzijama ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i intelekta skloniji percepciji prekršaja psihološkog ugovora. Nadalje, percepcija prekršaja psihološkog ugovora pokazala se višom kod starijih zaposlenika, onih s dužim radnim stažom, nižeg stupnja obrazovanja i zaposlenih u javnom sektoru rada u odnosu na privatni sektor. Naposljetku, utvrđena je statistički značajna dodana valjanost dimenzija modela Velikih Pet povrh sociodemografskih karakteristika – dobi, stručne spreme i sektora rada u objašnjavanju varijance prekršaja psihološkog ugovora. Pritom je značajan samostalan doprinos imala jedino osobina emocionalna stabilnost. Iz navedenog proizlazi da percepcija prekršaja psihološkog ugovora dijelom ovisi o zaposlenikovim individualnim karakteristikama. Različiti će zaposlenici u jednakim objektivnim uvjetima rada interpretirati svoj odnos s poslodavcem na drugačiji način. Međutim, postotak objašnjene varijance percepcije prekršaja psihološkog ugovora u ovom istraživanju je malen. Stoga zaključujemo da je, iako osobine ličnosti imaju važnu ulogu u proučavanju percepcije prekršaja psihološkog ugovora, potrebno identificirati i ostale činitelje koji doprinose njegovoj pojavi.

## **LITERATURA**

- Anderson, N. i Schalk, R. (1998). The Psychological Contract in Retrospect and Prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Aron, A., Aron, E. N. i Coups, E. (2013). *Statistics for Psychology*. New Jersey: Pearson.
- Barrick, M. R. i Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R. i Ryan, A. M. (2003). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Berry, C. M., Ones, D. S. i Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.
- Bordia, P., Restubog, S.L.D. i Tang, R.L. (2008). When employees strike back: investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1104-1117.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. i Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37, 903-930.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. i Parzefall, M. (2008). *Psychological contracts*. U: Cooper, C. L. i Barling, J. (2008). *The Sage Handbook of Organizational Behavior*. London: SAGE Publications.
- Cropanzano, R. i Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Dabos, G. E. i Rousseau, D. M. (2004). Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers. *Journal of Applied Psychology*, 89, 52-72.
- Del Campo, R. G. (2007). Understanding the psychological contract: A direction for the future. *Management Research News*, 30, 432-440.

- Dulac, T. (2005). De la formation a l'evaluation de contrat psychologique: revue de la literature et perspectives de recherche. U: N. Delobe, O. Herrbach, D. Lacaze i K. Mignonac (Ur.), *Comportement Organisationnel* Vol. 1. Contrat psychologique, emotions au travail, socialisation organisationnelle, (str. 69-109). Bruxelles: De Boeck.
- Galić, Z., Tonković Grabovac, M., Gotvald, I. i Jerneić, Ž. (2016). When employers betray: A study of psychological contract breach among Croatian employees. U: Galetić, L., Nančinović Braje, I. i Jaković, B. (Ur.), *8th International Conference „An Enterprise Odyssey: Saving the sinking ship through human capital“: Book of proceedings* (str. 92-99). University of Zagreb, Faculty of business and economics.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. U: I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt i F. Ostendorf (Ur.), *Personality Psychology in Europe*, Vol. 7. (str. 7-28). Tilburg: Tilburg University Press.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *The American Psychologist*, 48, 26-34.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “Description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Ho, V. T., Weingart, L. R. i Rousseau, D. M. (2004). Responses to broken promises: Does personality matter? *Journal of Vocational Behavior*, 65, 276-293.
- Jafri, H. (2014). Influence of Personality on Perception of Psychological Contract Breach. *Psychological Thought*, 7, 168–178.
- Johnson, J.L. i O'Leary-Kelly, A.M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Judge, T. A., Heller, D. i Mount, K. (2002). Five-Factor Model of Personality and job satisfaction: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.

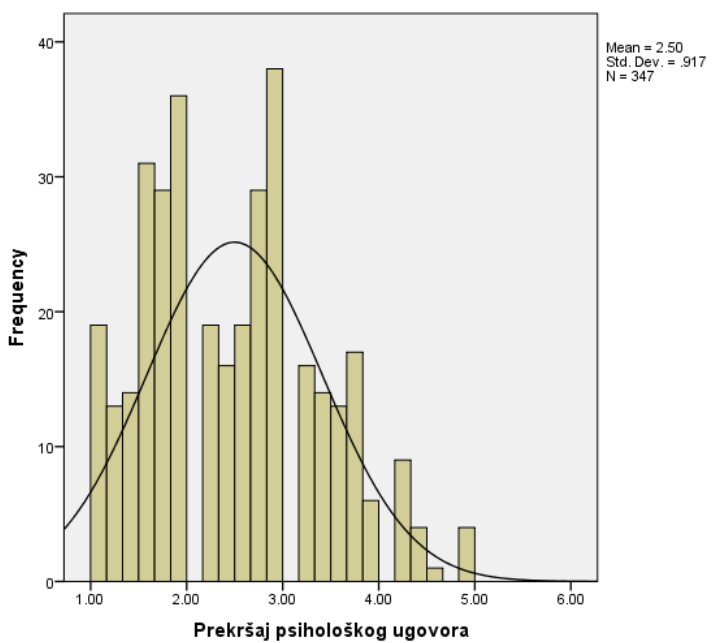
- McCrae, R. R. i Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Mlačić, B. i Goldberg, L. R. (2007). An Analysis of Cross-Cultural Personality Inventory: The IPIP Big-Five Factor Markers in Croatia. *Journal of Personality Assessment*, 88, 168-177.
- Morrison, E. W. i Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Orvis, K. A., Dudley, N. M. i Cortina, J. M. (2008). Conscientiousness and reactions to psychological contract breach: A longitudinal field study. *The Journal of Applied Psychology*, 93, 1183-1193.
- Petz, B., Kolesarić, V. i Ivanec, D. (2012). *Petzova statistika. Osnovne statističke metode za nematematičare*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Raja, U., Johns, G. i Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47, 350-367.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S. i Rousseau, D. M. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study. *The Academy of Management Journal*, 37, 137-152.
- Robinson, S. L. i Morrison, E. W. (2000). The development of psychological breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-546.
- Robinson, S. L. i Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-259.
- Rothmann, S. i Coetzer, E.P. (2003). The Big Five Personality Dimensions And Job Performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29, 68-74.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.

- Rousseau, D. M., McLean Parks, J., (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Sackett, P.R. i DeVore, C.J. (2001). Counterproductive behaviors at work. U: N.Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ur.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (str. 145-164). London: Sage
- Tekleab, A. G. i Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 585–608.
- Turnley, W. H. i Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.
- Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., i Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-anaysis. *Personnel Psychology*, 60, 647-680.

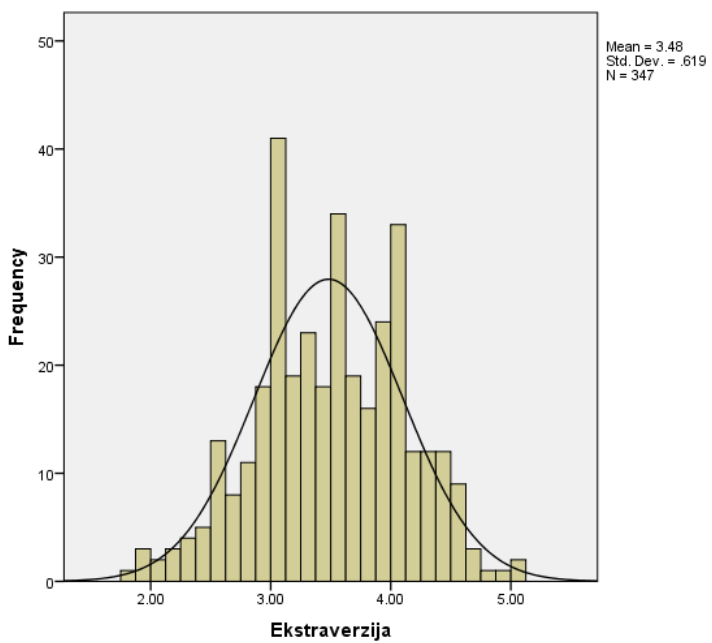
## **PRILOZI**

Prilog A. Grafički prikazi distribucija rezultata varijabli korištenih u istraživanju

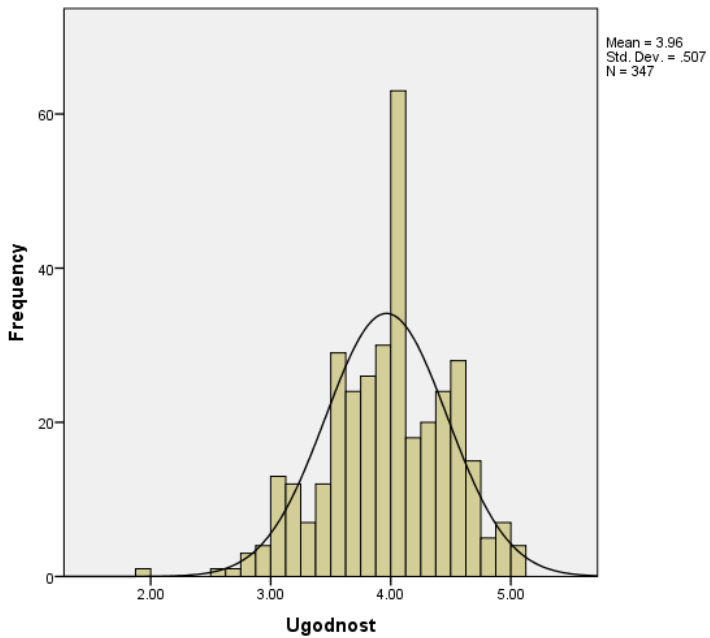




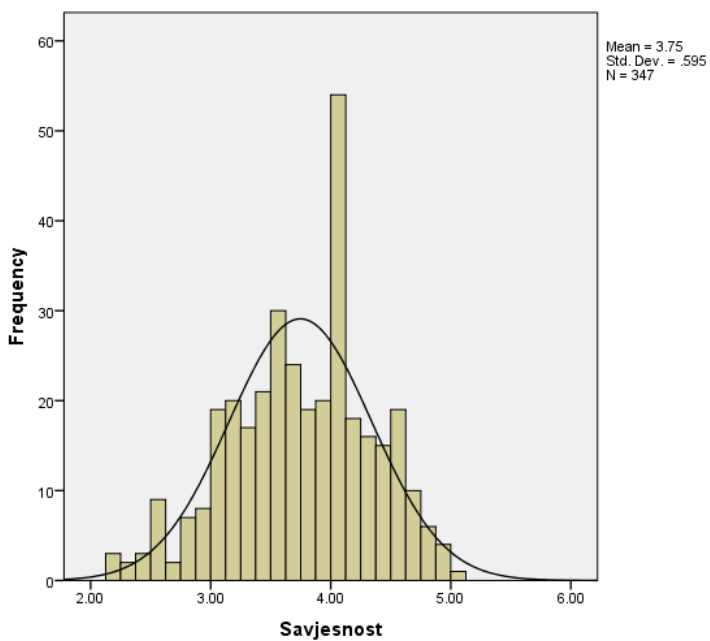
Slika 1. Grafički prikaz distribucije rezultata na mjeri percepcije prekršaja psihološkog ugovora



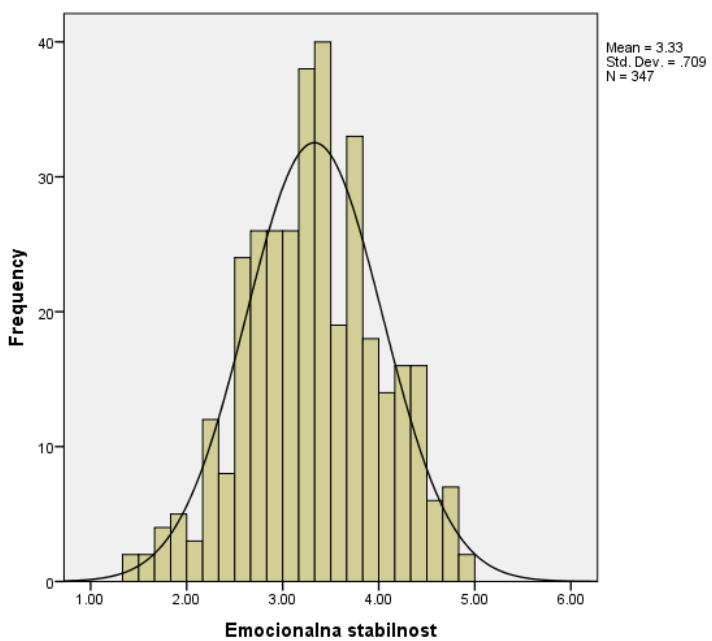
Slika 2. Grafički prikaz distribucije rezultata na mjeri ekstraverzije



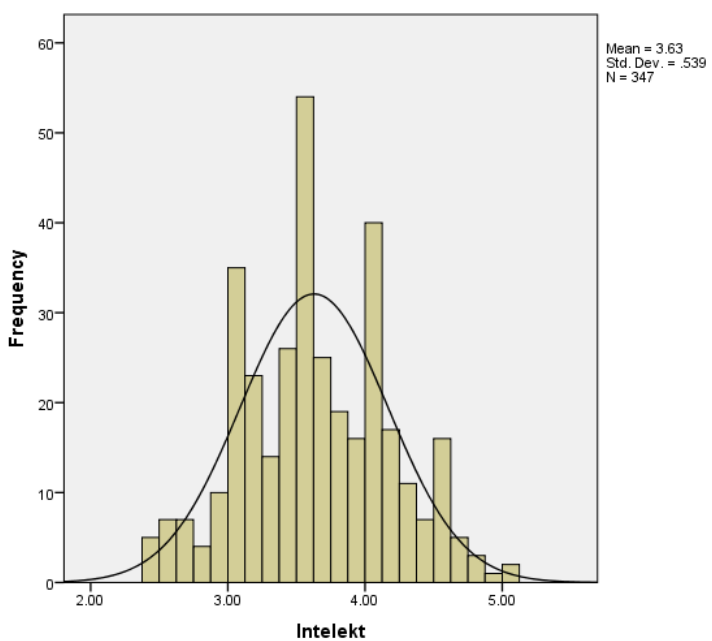
Slika 3. Grafički prikaz distribucije rezultata na mjeri ugodnosti



Slika 4. Grafički prikaz distribucije rezultata na mjeri savjesnosti



Slika 5. Grafički prikaz distribucije rezultata na mjeri emocionalne stabilnosti



Slika 6. Grafički prikaz distribucije rezultata na mjeri intelekta